

ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROPINSI SULAWESI TENGAH

Kushindarwito

kushindarwito@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims at describing the application of work culture of the employees at the representative office of civil statistic and family planning, central Sulawesi. This research used descriptive qualitative method. The data were collected through observation, interview, and documentation. The seven informants were collected through purposive sample. The results showed that the application of work culture of the employees were still not optimal or low. Based on the indicator of work culture proposed by Robbin, the results showed that the application of work culture value of the employee at the representative office population board and family planning, central Sulawesi are influenced by some aspects, such as: 1) honesty, 2) perseverance, 3) creativity, 4) discipline, 5) responsibility. It can be concluded that the application of work culture of the employee are still not optimal or low based on those five indicators.

Keywords: *Work Culture, Honesty, Dilligence, Creativity, Discipline, Responsibility.*

Pembangunan harus dimulai dari penduduk, dilakukan oleh penduduk dan untuk penduduk, dan karenanya perencanaan pembangunan harus didasarkan pada kondisi atau keadaan penduduk dan pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh penduduk bukan hanya oleh sebagian atau segolongan tertentu. Perkembangan kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga harus mendapatkan perhatian khusus dalam kerangka pembangunan Nasional yang berkelanjutan.

Perkembangan penduduk, keluarga berencana dan pembangunan keluarga pada dasarnya ditujukan untuk menjamin keberlangsungan hidup seluruh manusia tidak lagi hanya berdimensi lokal atau Nasional, akan tetapi juga Internasional. Perkembangan penduduk, keluarga berencana dan pembangunan keluarga tidak lagi dipahami secara sempit sebagai usaha untuk mempengaruhi pola dan arah demografi semata, tetapi sasarannya jauh lebih luas, yaitu untuk mencapai kesejahteraan masyarakat baik dalam arti fisik maupun non fisik termasuk spiritual.

Dampak perubahan dinamika kependudukan akan terasa dalam jangka waktu yang lama, sehingga seringkali kepentingannya diabaikan. Luasnya cakupan masalah kependudukan menyebabkan pembangunan kependudukan harus dilakukan secara lintas sektor dan lintas bidang. Oleh karenanya dibutuhkan bentuk koordinasi dan pemahaman serta komitmen yang tinggi mengenai konsep operasional program kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga secara tepat.

Lembaga yang mempunyai tupoksi kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtra adalah BKKBN diseluruh Indonesia . Untuk merealisasikan pembangunan Kependudukan dan Keluarga berencana Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan, Keluarga Berencana Dan Pembangunan Keluarga mengamanatkan bahwa Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga bertujuan untuk mewujudkan keserasian, keselarasan, dan keseimbangan antara kuantitas, kualitas, dan

persebaran penduduk dengan lingkungan hidup. Pembangunan keluarga bertujuan untuk meningkatkan kualitas keluarga agar dapat timbul rasa aman, tenteram, dan harapan masa depan yang lebih baik dalam mewujudkan kesejahteraan lahir dan kebahagiaan batin.

Kesejahteraan lahir dan kebahagiaan batin yang dicita-citakan dalam kebijakan kependudukan, keluarga berencana dan keluarga sejahtera tidak akan pernah dicapai apabila lembaga yang bertanggung jawab pada pelaksanaan program kependudukan belum jelas kedudukannya mulai dari Nasional sampai di Daerah. Untuk memberi kejelasan kelembagaan yang akan mengatur dan akan melaksanakan program kependudukan, keluarga berencana dan keluarga sejahtera, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden No 62 Tahun 2010 Tentang Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional, yang menjelaskan bahwa: Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana (BKKBN) berfungsi melaksanakan kebijakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan keluarga berencana di tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota, dengan Visi “penduduk tumbuh seimbang 2015”. Untuk mencapai visi BKKBN, maka visi program KB nasional adalah “Mewujudkan Pembangunan yang Berwawasan Kependudukan dan Mewujudkan Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera”.

Tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan visi dan misi program KKB adalah: 1) Mewujudkan keserasian, keselarasan dan keseimbangan kebijakan kependudukan guna mendorong terlaksananya pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan kependudukan. 2) Mewujudkan penduduk tumbuh seimbang melalui pelemagaan keluarga kecil bahagia sejahtera.

Dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai BKKBN

Propinsi Sulawesi Tengah dalam Program Kependudukan dan KB Nasional seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis di Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2010-2014 dijabarkan menjadi sasaran – sasaran pokok sebagai berikut : a) Menurunnya laju pertumbuhan penduduk menjadi 1,39 % pertahun, 2) Menurunnya angka kelahiran total menjadi sekitar 2,8 per perempuan, b) Meningkatkan CPR cara modern dari 55,7% (SDKI 2012) menjadi 67%, c) Menurunnya PUS yang tidak ingin anak lagi manun tidak menggunakan kontrasepsi baik untuk menjarangkan maupun tidak mengkhiri kehamilan 12,1 % (SDKI 2007) menjadi 8,2%., d) Meningkatkan usia kawin pertama perempuan dari 19,8 tahun (SDKI 2012) menjadi 21 tahun, f) Menurunnya ASFR 15-19 tahun dari 62 (SDKI 2007) menjadi 50 perseribu perempuan, g) Menurunnya kehamilan tidak diinginkan dari 19,7 % (SDKI 2007) menjadi sekitar 16 % (SDKI 2012) h) Meningkatkan kesertaan pemerintah pria ber KB dari 1,3 % menjadi 2%, i) Meningkatkan kesertaan pria ber KB PUS yang Pra sejahtera dan KS I anggota kelompok usaha ekonomi PRODUKIF dari 92 % menjadi 94 % dan pembinaan keluarga menjadi 70 %, j) Meningkatkan partisipasi keluarga yang mempunyai anak remaja dalam kegiatan pengasuhan dan pembinaan tumbuh kembang anak melalui kelompok kegiatan Bina Keluarga Balita (BKB) dari 15.000 menjadi 20.000 keluarga dan kelompok Bina Keluarga Remaja (BKR) dari 6.000 menjadi 9.000 keluarga remaja) Meningkatkan jumlah klinik KB yang memberikan pelayanan KB sesuai SOP (informed consent) dari 29 % sebesar 95 %.

Sasaran tersebut diatas dapat dicapai apabila komitmen pegawai cukup tinggi yang diperlihatkan melalui komitmen Budaya Kerja yang tinggi . Menurut (Hasibuan, 2000:47).Budaya kerja didefinisikan sebagai pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa

dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu (Hasibuan, 2000:47).

Komitmen budaya kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalam institusi, atau sistem kerja, sikap dan perilaku aparat yang melaksanakan. Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan budaya kerja. Di samping faktor lingkungan yang sangat mempengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan ke dalam setiap pribadi pegawai sehingga menghasilkan kinerja berupa produk dan jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat terutama dalam sektor pengendalian kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga, namun hal tersebut memerlukan waktu lama untuk merubahnya. Kenyataannya dilapangan menjelaskan Budaya kerja pegawai pada BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan masih lemah, hal tersebut didasari factor ketekunaan masih lemah seperti dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut bisa diselesaikan satu hari, kenyataannya dilapangan bisa selesai sampai 2 hari bahkan lebi, pegawai kurang kreatif karena dalam bekerja selalu menunggu perintah atasan ,(Instruktif), pegawai masih kurang disiplin haal tersebut diprkuat tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaan banyaknya pegawai yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai dengan aturan yang berlaku serta kurang tanggungjawab diperlihatkan dengan tidak melaksanakan program tepat waktu,masih ada program dari tahun ketahun yang sama. (observasi 12 Oktober 2015) Permasalahan tersebut dijadikan alasan untuk menggunakan teori Robbins (2006:10), sebagai pisau analisis, yang menjelaskan bahwa, untuk menilai budaya kerja ada beberapa aspek yang dapat dilihat, yaitu: 1) kejujuran, 2) ketekunan, 3) kreativitas, 4) kedisiplinan, 5) tanggung jawab. Dari penjelasan diatas, sehingga penulis tertarik melakukan kajian “ Analisis Budaya Kerja Pegawai

Robbins (1996:301-302) menjelaskan bagaimana budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu lama dan mahal (Sofa, 2003:354). Menurut Robbins (1996:124), Untuk mengukur budaya kerja ada beberapa aspek yang dapat dilihat, yaitu: 1) kejujuran, 2) ketekunan, 3) kreativitas, 4) kedisiplinan, 5) tanggung jawab

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif.

Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian yang akan dilakukan adalah 3 bulan, dimulai pada bulan September sampai bulan Nopember 2015.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah, dengan pertimbangan bahwa BKKBN Propinsi adalah lembaga yang memiliki legalitas yang dijamin Undang - Undang untuk melaksanakan program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, teknik yang dipakai penulis adalah:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Dokumen

Teknik Analisis Data

Data dari penelitian dianalisis secara kualitatakualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat keberhasilan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga dalam rangka mewujudkan norma keluarga kecil, bahagia, dan sejahtera, serta perubahan kuantitas penduduk yang ditandai dengan perubahan jumlah, struktur, komposisi dan persebaran penduduk yang seimbang sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan, tidak terlepas bagaimana budaya kerja dari pegawai BKKBN dalam melaksanakan program tersebut. Agar penelitian ini merupakan penelitian ilmiah maka penelitian ini menggunakan pendekatan teori. Adapun teori yang digunakan untuk membedah permasalahan penelitian adalah teori dari Robbins (1996:10) yang menjelaskan bahwa untuk menilai budaya kerja ada beberapa aspek yang dapat dilihat yaitu: 1) kejujuran, 2) ketekunan, 3) kreativitas, 4) kedisiplinan, 5) tanggung jawab. Penjelasan sebagai berikut:

Kejujuran

Dari penjelasan diatas memberikan gambaran bahwa budaya kerja khususnya aspek kejujuran belum berjalan dengan baik, hal tersebut ditandai dengan masih ada pegawai yang tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal pelaporan hasil kegiatan tidak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan

Ketekunan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan ketekunan pegawai BKKBN Propinsi Sulteng belum berjalan dengan baik, karena mereka tidak ikhlas dalam menyelesaikan tugas, mereka lebih memilih bercerita dengan topik yang tidak ada kaitannya dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya.

Kreativitas

Hasil Penelitian menjelaskan bahwa kreatifitas pegawai BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas dapat dikatakan rendah, karena masih mengikuti program-program dari tahun sebelumnya tanpa adanya pembaharuan program yang baru. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya koordinasi dan pengawasan dari unsur pimpinan.

Untuk meningkatkan kreatifitas pegawai diperlukan rapat kordinasi antar bidang, rapim (rapat pimpinan), pengawasan, evaluasi dan monitoring perencanaan program secara contiue dan terprogram. Serta hasil rapat kordinasi bidang dan pimpinan kemudian disosialisasikan pada tingkat bawahan.

Kedisiplinan

Hasil Penelitian Mmenjelaskan bahwa disiplin pegawai BKKBN dalam bekerja dapat dikatakan rendah, kerena masih banyak pegawai kurang disiplin tidak menghargai waktu sehingga target pekerjaan tidak tercapai, baik dilihat dari segi waktu pelaksanaan maupun target capaian yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi penulis (tanggal 12 november 2015) terlihat masih ada pegawai yang mencuri-curi waktu istirahat, dan balik ke kantor sudah melewati jam istirahat. Terlihat juga dalam penyelesaian tugas masih ada yang kurang disiplin seperti ada pegawai yang mengerjakan pekerjaannya masih sengaja

mengulur-ngulur waktu sehingga target pekerjaan tidak tercapai.

Untuk meningkatkan kedisiplin dibutuhkan reward dan punishment karena kalau berbicara kedua hal tersebut antara hak dan kewajiban, ketika kita sudah melaksanakan kewajiban maka seharusnya kita juga mendapatkan hak yang seimbang, begitupun sebaliknya, untuk reward sendiri sebenarnya sudah lebih dari cukup karena sudah ada gaji dan remunerasi. ketika punishment tidak diterapkan ibarat pepatah mengatakan setitik nila merusak susu sebelanga, maksudnya ada segelintir pegawai yang kurang disiplin dan kemudian tidak diberi sanksi maka pasti akan mempengaruhi secara psikologis sikap kedisiplinan pegawai yang lain. Pimpinan BKKBN sudah mempunyai wacana dan akan direalisasikan untuk memberikan punishment yang berat kepada pegawai yang kurang disiplin dan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, namun beliau masih mencari legalitas data, aturan yang menguatkan sebelum menerapkan pola tersebut.

Tanggung Jawab

Berdasarkan Hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab Pegawai BKKBN Propinsi Sulawesi tengah dalam bekerja masih kurang, seperti masih adanya pegawai yang menunggu perintah dari atasan baru bekerja, seringkali dilakukan mutasi antar bidang, belum selesai tugas dibidang A pindah lagi dibidang B, menyebabkan tanggung jawab yang kurang karena tidak menguasai tupoksi secara mendalam. Saling mengharap dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya kepedulian pejabat structural terhadap pekerjaan yang menjadi tupoksinya.

Terlihat jelas dalam pengamatan penulis pegawai BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas kurang bertanggung jawab, seperti banyak yang melalaikan tugas, tidak menghargai waktu, tidak bertanggung jawab, tidak kreatif.

Untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai BKKBN dalam bekerja dibutuhkan arahan, bimbingan, motivasi, reward dan punishment dari unsur pimpinan. Dan juga dibutuhkan keterbukaan dari unsur pimpinan dalam mengoreksi hasil kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai Badan kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Propinsi Sulawesi Tengahbelum berjalan dengan baik karena dari 5 aspek yang diteliti dilapangan yaitu:

- 1 kejujuran, belum berjalan dengan baik karena masih banyak pegawai yang memberikan hasil laporan pekerjaan tidak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.
- 2 ketekunan, belum berjalan dengan baik, karena masih banyak pegawai yang melalaikan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak capai target.
- 3 kreatifitas, dalam melaksanakan tugas dapat dikatakan rendah, karena masih ada bidang yang membuat program-program sama dari tahun sebelumnya tanpa adanya . Hal tersebut disebabkan karena kurangnya koordinasi dan pengawasan dari unsur pimpinan.
- 4 kedisiplinan, belum berjalan dengan baik masih ada pegawai yang tidak menghargai waktu
- 5 tanggung jawab belum berjalan dengan baik, karena seperti masih adanya pegawai yang menunggu perintah dari atasan baru bekerja, mutasi pegawai salah satu faktor yang membuat lemahnya tanggung jawab pegawai BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Untuk meningkatkan budaya kerja kejujuran dibutuhkan perubahan perilaku melalui pendidikan dan pelatihan tentang

behavior change communication, ESQ, dan contoh teladan dari pimpinan.

1. Untuk meningkatkan ketekunan diperlukan motivasi dari pucuk pimpinan melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Untuk meningkatkan kreatifitas pegawai diperlukan rapat kordinasi antar bidang, rapim (rapat pimpinan), pengawasan, evaluasi dan monitoring perencanaan program secara contiue dan terprogram. Serta hasil rapat kordinasi bidang dan pimpinan kemudian disosialisasikan pada tingkat bawahan .
3. Untuk meningkatkan kedisiplin dibutuhkan reward dan punishment bagi pegawai
4. Untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai BKKBN dalam bekerja dibutuhkan arahan , bimbingan, motivasi, reward dan punishment dari unsur pimpinan. Dan juga dibutuhkan keterbukaan dari unsur pimpinan dalam mengoreksi hasil kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas bantuan dari berbagai pihak, terutama kedua pembimbing yaitu Bapak Dr. Nawawi Natsir. M.Si dan Ibu Dr. Nuraisyah. M.Si. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingannya selama ini, yang telah banyak memberikan bantuan hingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional
- Hasibuan SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1999, *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kantor MENPAN, Pemasyarakatan Budaya Kerja, S.K. No. 04/1991. Kementrian

Kementerian PAN-RI, Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta, 2002.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.

PAN-RI, Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta, 2002

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2010 Tentang

Robbins SP, 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed. Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Triguno, 2004, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed.6, Jakarta: PT. Golden Terayon Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 *tentang* Perkembangan Kependudukan, Keluarga Berencana Dan Pembangunan Keluarga

West, M.A., 2000, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed 1, Yogyakarta: Kanisius.